

BEVEZETŐ ELŐADÁSOK



Dr. NAGY LÁSZLÓ egyetemi tanár, az állam- és jogtudományok  
doktora:

Az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek követ-  
kezményei orvoslásának alapvető vonásai

I.

Társadalmunk egyik fontos célkitűzése annak a biztosítása, hogy ne csak a munkavédelem lehetőségét teremtsen meg minden állampolgár számára, hanem egyidejűleg arról is gondoskadjon, hogy ez a munka egészséges és biztonságos munkakörülmények között folyjon, ne jelentson veszélyt a munkát végző életére, egészségére vagy testi épségére. Az ilyen veszélyek megelőzésének a megvalósítása rendkívül sokoldalú, szétágazó tevékenységet igényel.

Ebben a műszaki és természettudományi kutatások, ill. ezeket megvalósító széles értelemben vett termelő tevékenység mellett lényeges szerepe van a társadalomtudományoknak is, így különösen a szervezéstudománynak és a munkával foglalkozó tudományoknak. Ez utóbbiak körében nem lebecsülendő a munka kérdéseivel foglalkozó munkajog és termelőszövetkezeti jog hozzájárulása sem az egészséges és biztonságos munkavégzés körülményeinek megteremtéséhez. Ez a megelőzést szolgáló tevékenység mind szélesebb körű, mind megalapozottabb, ami megmutatkozik a munkavégzésből eredő sérülések, egészségi károsodások csökkenésében is.

Ugyanakkor, amikor megállapítjuk, hogy a fejlődés kedvező képet mutat, azt is tudomásul kell vennünk, hogy ennek ellenére még mindig sok esetben következik be a munkavégzés során az élet- és egészség vagy a testi épség károsodása. Ebben hazánkban egyes sajátosságok is szerepet játszanak. Ezek között elsőként kell megemlíteni azt a körülményt, hogy a

felszabadulást megelőző időszakból fejletlen népgazdaságot örököltünk, jórészt korszerűtlen üzemekkel, amelyek modernizálása, biztonságossá tétele sokszor szinte megoldhatatlan feladatot jelent. De itt kell szólni arról is, hogy a felszabadulást követő gyors fejlődés során sem volt mindig kellő összhang a termelés fejlesztésére, modernizálására irányuló igények, ill. ezek megvalósítása és az ennek során szükséges biztonságos munkafeltételek megteremtése között. A dolgozók összetételében is lényeges változás következett be. Ez két irányban is éreztette hatását. Az ipar fejlődésével jelentősen megnövekedett az itt dolgozók száma. Az új dolgozók igen nagy hányada a mezőgazdaságból és a háztartás köréből került ki. Ezek számára a szokatlan ipari környezet az átlagosnál fokozottabb veszélyhelyzetet jelentett. Ugyanakkor a modern technika alkalmazásából eredő veszélyek új területekre is kiterjedtek. Itt különösképpen a mezőgazdaság gépesítésére és kemizálására kell utalni. A kezdeti időben számos esetben hiányzott ezek alkalmazásához mind a felkészültség, mind a veszélyek elhárításához szükséges felszereltség. Végül még mindig előfordul, hogy a vezetők hozzáállása sem kielégítő. Nem egyszer a termelési eredmények bűvöletében szem elől tévesztik a termelést végző ember biztonságát.

Az élet, az egészség és a testi épség munkavégzés során jelentkező károsodása ma a társadalom, de különösen a népgazdaság mérlegében súlyos tehertételként jelentkezik. Meg kell jegyezni, hogy a statisztikai adatok nem jelentik a teljes társadalmi és gazdasági kihatást. Egyrészt ebben csak a balesetek és a foglalkozási betegségek szerepelnek, holott a munkavégzés veszélyei folytán számos esetben "csak" betegség következik be és a statisztika ezeket nem tudja az egyéb okból bekövetkezett betegségektől elkülöníteni. Ugyancsak nincsenek adataink arról, hogy a balesetek következtében szükséges kivizsgálások, munkaügyi viták, a dolgozók körében egy-egy súlyosabb baleset folytán szinte önkéntelenül is bekövetkező lassabb munkatempó milyen tényleges veszteséget jelent. Valószínű ez utóbbiak hatása sem lekeicsinylendő.

A most vázolt körülmények azonban egy további feladatra is felhívják a figyelmet. A megelőzés fejlesztése, a munkavédelem mind hatékonyabbá tétele mellett egyidejűleg gondoskodni kell azokról is, akiknek élete, egészsége vagy testi épisége kárt szenvedett. E nemzetközi kollokvium célja éppen az, hogy a gondoskodás fejlesztését segítse és ennek érdekében a nemzetközi tapasztalatok tükrében vizsgálja, hogy az üzemi balesetek és a foglalkozási betegségek esetében a következmények orvoslására rendelkezésre álló eszközök megfelelően be tudják-e tölteni szerepüket.

## II.

Az üzemi balesetek és a foglalkozási megbetegedések következményeinek orvoslása összetett eszközrendszer működését igényli. Ebben több tudományágnak és ezek megállapításain nyugvó gyakorlati tevékenységnek van szerepe.

Első feladat az egészség helyreállítása, vagyis meg kell gyógyítani a sérelmet szenvedett, megbetegedett dolgozót. Ez az állami egészségügyi szolgálat feladata, ill. a tudomány oldaláról nézve az orvostudományok körébe tartozik.

Másodszorban biztosítani kell a dolgozó számára, hogy felgyógyulását követően újra munkába állhasson. Ennek érdekében a munkajog szabályai általában megtiltják a munkaviszony megszüntetését. Így pl. a magyar munkajogi szabályok megtiltják a felmondást a dolgozó keresőképtelensége teljes ideje alatt és az azt követő 15 napon belül /Mt.V. 26.§. d/ pont/. Sőt ezen túl sem lehet felmondani, ha a dolgozó üzemi baleset vagy foglalkozási betegség miatt baleseti járadékban részesül /1/1967. /XI.22./ LUM-EUM-PM számú rendelet/. Ide számíthatjuk még a magyar munkajognak azt a rendelkezését is, amely szerint az üzemi baleset vagy foglalkozási betegség folytán megrokkant és nyugdíjas állományba került, de utóbb újra munkaképessé vált dolgozó - kérésére - a vállalat köteles állapotának meg-

felelő munkakörbe újra alkalmazni /Mt. 19. §. /1/ bek./.

Gyakran előfordul azonban, hogy hiába áll rendelkezésre a korábbi munkahely a dolgozó azt a felgyógyulását követően nem tudja elfoglalni, mert egészségének vagy testi épségének károsodása folytán korábbi munkájának ellátása nehézségekbe ütközik vagy lehetetlenné vált. Ilyen esetben gondoskodni kell a munkahely, ill. a munkakörülmények átalakítása útján, vagy a munkahely megváltoztatásával, esetleg új képzettség megszerzésével arról, hogy a dolgozó munkába állhasson és munkaképességét minél teljesebb mértékben hasznosító munkát végezzen. Itt lép működésbe a rehabilitáció. Ebben az alapvető szerep az orvostudományé, mert meg kell határozni azokat a munkakörülményeket, intézkedéseket, azt a munkakört, amelyben a dolgozó a legmegfelelőbben foglalkoztatható. A vállalatnak, ill. a tanácsi szerveknek a megfelelő foglalkoztatás érdekében szükséges kötelelességeit és az egész eljárás rendjét a munkajog, ill. a szociális gondoskodás jogának szabályai határozzák meg. A magyar szabályozás /1/1967. /XI. 22./ MUM-ÉUM-PM számú rendelet/ lényege a következőkben foglalható össze. A vállalat köteles - a szakszervezeti bizottság és a vállalat megbízottjából, valamint az üzemi orvostól álló - csökkent munkaképességekkel foglalkozó vállalati bizottság javaslatának megfelelően a dolgozó foglalkoztatását biztosítani. A javaslat irányulhat a munkakörülmények megváltoztatására, más munkahelyre való áthelyezésre, más munka végzésére való betanításra, ill. más szakmára való átképzésre, bedolgozói munkaviszony keretében vagy részmunkaidőben való foglalkoztatásra. A betanítás vagy szakképzés idejére a dolgozó keresetkiegészítésben részesül. Ugyancsak keresetkiegészítésben részesül - korábbi keresete 80 %-áig - az áthelyezett dolgozó is. Ha nincs lehetőség a bizottság által javasolt intézkedések megtételére, a vállalat erről értesíti az illetékes tanácsi munkaügyi szakigazgatási szervet annak érdekében, hogy a dolgozó számára más vállalatnál biztosítsanak megfelelő foglalkoztatást. Annak érdekében, hogy a tanácsi szervek a feladatukat elláthassák, minden vállalat köteles részükre egy jegyzéket

küldeni azokról a munkakörökről, amelyek alkalmasak csökkent munkaképességek foglalkoztatására. Amennyiben a csökkent munkaképességű dolgozó munkavégzése egyik módszerrel sem biztosítható és sem rokkantsági, sem öregségi nyugdíjra nem jogosult, szociális segélyben, ill. járadékban kell részesíteni.

Végül gondoskodni kell a dolgozó megélhetéséről felgyógyulásáig, ill. az ezt követő időre is, ha ugyan munkábaállt, de nem éri el egészségének, testi épségének károsodása folytán korábbi jövedelmét. Ennek biztosítása egyrészt a társadalombiztosítás szolgáltatásai révén történik meg, másrészt az anyagi felelősség szabályai szerint megállapított kártérítés útján.

A társadalombiztosítási szolgáltatások keretében a dolgozó a magyar szabályok szerint a keresőképtelenség idejére baleseti táppénzben, az ezt követő időre pedig 15 %-ot meghaladó munkaképességsökkenés esetén baleseti járadékban, ill. 67 %-ot elérő munkaképességsökkenés esetén rokkantsági nyugdíjban részesül /1975. évi II.sz. törvény 76-93.§./. E szolgáltatások a korábbi keresetnek csak a jogszabályban meghatározott hányadát teszik ki, viszont általában attól függetlenül illetik meg a dolgozót, hogy mi volt a szerepe a baleset, ill. a foglalkozási megbetegedés előidézésében.

A társadalombiztosítási szolgáltatásokon túlmenő keresetvesztés megtérítéséről való gondoskodás elsősorban a munkajogi anyagi felelősség keretében történik. A magyar szabályozás szerint a vállalat köteles vétkességére tekintet nélkül megtéríteni a dolgozónak az üzemi balesetből, ill. foglalkozási megbetegedésből eredő teljes kárát, ideértve a keresetvesztésen túlmenő dologi károkat, valamint a károsodás következményeinek elhárításával összefüggő költségeket és kiadásokat is. Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt kizárólag a dolgozó elháríthatatlan magatartása vagy olyan elháríthatatlan ok idézte elő, amely a működési körén kívül - a foglalkozási megbetegedés esetén ezen belül is - merült fel. Részben mentesül a vállalat a felelősség alól, ha a kár keletkezésében a dolgozó vétkes magatartása is közrehatott /Mt. 62.§./. E szabály tehát már tekintettel van a dolgozó magatartására is.

/Hasonló módon szabályozzák a kártérítés kérdését a szövetkezeti tagok esetében a szövetkezeti jog szabályai./ Kiegészítőleg szerepet kapnak a dolgozót ért károk megtérítésénél a polgári jog anyagi felelősségi szabályai is. Ha ugyanis a vállalat kimenteti magát azzal, hogy a kárt működési körén kívüli elháríthatatlan ok okozta /pl. az értekezletre utazó dolgozó vasuti szerencsétlenség során sérült meg/, a dolgozó a polgári jog szabályai szerint követelheti a károkozótól a kárának megtérítését.

### III.

Amint e vázlatos felsorolás is mutatja, az üzemi balesetek és a foglalkozási megbetegedések következményeinek orvoslása számos tudományág, ill. gyakorlati tevékenység közreműködését igényli. Még szélesebb a kör, ha arra is figyelemmel vagyunk, hogy a rehabilitáció tényleges megvalósítása lényeges feladatokat ró a munkaügyi - ezen belül is különösen a munkaerőgazdálkodási és munkaszervezési - tevékenységgel foglalkozókra. E most vázolt helyzet fokozatosan alakult ki és ma sem tekinthetjük lezártnak. A hazánkban végbement fejlődésre - különösen annak utolsó 10 - 15 éves időszakára az jellemző, hogy szélesedett, bővült az üzemi balesetek és a foglalkozási megbetegedések következményeinek orvoslását szolgáló egész eszközrendszer, változott ezen belül az egyes összetevők aránya és hatékonyabbá váltak az eszközrendszerbe tartozó egyes jogintézmények. Ugy véljük, hogy ez több - kevesebb részletbeli eltéréssel - jellemző valamennyi szocialista országra. Szeretnénk a következőkben a megállapítást - a teljesség igénye nélkül - példákkal is alátámasztani.

Korábban az üzemi balesetek és a foglalkozási megbetegedések következményeinek orvoslása során a gyógyítás, tehát az egészség helyreállítása mellett a hangsúly az anyagi jellegű kárpótláson, a társadalombiztosítási szolgáltatásokon és a



kártérítésen volt. Ha előtérbe lépett a felgyógyulást követő minél teljesebb értékű foglalkoztatás. Az anyagi jellegű kárpótlásnak pedig csak ettől függő, kiegészítő jellege van. Ezt a fejlődést rendkívül lényegesnek kell tartani mind a társadalom, mind az egyén szempontjából. A társadalom oldaláról alapvető jelentőségű, hogy minél többen vegyenek részt a termelésben, a nemzeti jövedelem előállításában. A mindjobban jelentkező munkaerőhiány ennek jelentőségét még jobban aláhúzza. Az egyén szempontjából sem közömbös, hogy a társadalom tevékeny, hasznos tagjának érezheti-e magát vagy csupán eltartottnak. Minél inkább előtérbe kerül a munka életszükségletté válása, annál inkább elviselhetetlenné válik az egyén számára a kényszerű téttlenség. Ennek elkerülése, megelőzése viszont az egyénen keresztül visszahat magának az egész társadalomnak a közérzetére. A rehabilitációnak ezt az előtérbe helyezését tekinthetjük a fejlődés legjellemzőbb és meghatározó vonásának.

De hatékonyabbá vált, bővült maga a rehabilitáció fogvertára is. Az a gondolat, hogy az üzemi baleset és foglalkozási betegség miatt munkaképességszökkenést szenvedettek foglalkoztatását intézményesen biztosítani kell, már a haránk felszabadulását követő években felvetődött és bizonyos mértékű jogi szabályozást is nyert. A rendezés lényege az volt, hogy minden vállalat köteles volt a létszám bizonyos hányadában csökkent munkaképességű dolgozókat foglalkoztatni. Ezeket elsősorban a jogszabályban megjelölt - kisebbfokú fizikai igénybevételt jelentő - munkakörökben /pl. portás, éjjeliőr, kézbesítő/ foglalkoztatták. E rendezés sokszor csak formálisan jelentett munkavégzést, a vállalatok is inkább szociális támogatásnak tekintették, mint a munkaerőigényük fedezésének. A rehabilitáció jelenlegi rendezése viszont három alapvető vonást tüntet fel. Elsősorban azt, hogy a munkaképességszökkenést szenvedett dolgozót az egészségi állapotának és adottságainak figyelembevételével olyan munkahelyen kell foglalkoztatni, ahol a munkaképességszökkenése a legkevésbé érezteti

hatását, de ugyanakkor a legteljesebb értékű munkát tudja végazni. Amennyiben szükséges, ehhez meg kell változtatni a munkakörülményeket, munkafeltételeket, a munkahelyet, esetleg új képzettség, ismeretek megszerzését kell lehetővé tenni. Másodsorban annak érdekében, hogy a rehabilitáció végrehajtását ne akadályozzák a dolgozó anyagi nehézségei, a korábbi keresete meghatározott hányadáig keresetkiegészítés biztosítható. Végül pedig a rehabilitáció végrehajtásának lebonyolítását az állami szervek - elsősorban a munkaügyi és egészségügyi központi és helyi szervek - tartják kézben, hangolják össze és segítik a vállalatokat azon feladatok megoldásában - pl. tanfolyamok rendezése, átcsoportosítások -, amelyek egy-egy vállalat lehetőségeit meghaladják.

A társadalombiztosítás terén a fejlődés jellemző vonása az üzemi balesetet vagy foglalkozási betegséget szenvedett dolgozók számára kiemelt helyzet biztosítása, amelynek következtében esetükben az általánosnál kedvezőbbek az egyes szolgáltatások feltételei és esetleg ezek mértéke is. Ezt a kiemelt, megkülönböztetett helyzetet a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény formailag, szerkezetileg is aláhúzza akkor, amikor a baleseti ellátásokat a többi ellátástól elkülönített - külön - fejezetben tárgyalja.

A munkajogi anyagi felelősség esetében a legjellemzőbb vonás abban határozható meg, hogy az újabb jogfejlődés szigorítja a felelősséget, fokozza a dolgozó védelmét. Korábban a vállalat csak vétkessége esetén felelt. Ma a vállalatot vétkességére tekintet nélkül teljes kártérítési kötelezettség terheli. Ez a szigorítás egyébként visszahat magára a munkavédelem helyzetére is, mert az ebből eredő nagyobb anyagi teher fokozottabban ösztönözhet az egészséges és biztonságos munkafeltételek minél hatékonyabb megteremtésére.

#### IV.

E néhány példa - úgy gondoljuk - alkalmas volt a fejlődés, ill. a jelenleg kialakult helyzet bemutatására. Mondottuk

azonban azt is, hogy a fejlődést nem tekinthetjük lezártnak. Az üzemi balesetek és a foglalkozási megbetegedések következményeinek orvoslása, különösképpen a rehabilitáció széleskörű végrehajtása - még további teendőket állít elénk mind a jogi rendezés, mind a gyakorlati végrehajtás során. Nem volna teljes e vitaindító előadás, ha nem emlitenénk meg a jogi szabályozás néhány olyan problémáját, amelyekkel kapcsolatban a felülvizsgálat, a rendezés szükségessége már most előreveti árnyékát.

Az egyik ilyen téma a rehabilitáció jogi biztosítékai-  
val kapcsolatos. A jogszabály szerint a vállalat a dolgozó rehabilitálására a - szakszervezet és a vállalat megbízottjából, valamint az üzemi orvostól álló - csökkent munkaképességgel foglalkozó vállalati bizottság javaslata alapján köteles intézkedni. A dolgozó számára a jogszabály biztosítja munkaügyi vita kezdeményezésének lehetőségét, ha az intézkedéssel nem ért egyet vagy az nem felel meg a bizottság javaslatának, továbbá ha az igazgató nem tesz intézkedést 15 napon belül. Nincs azonban megfelelő jogi biztosíték arra az esetre, ha a vállalat azt közli, hogy nincs módja megfelelő rehabilitációs intézkedésre és a dolgozónak más vállalatnál történő megfelelő foglalkoztatása érdekében a területileg illetékes tanácsi szakigazgatási szervhez fordult. Ez a rendezés módját nyújt arra, hogy a vállalat kibújhasson a kötelezettsége alól. A dolgozó ilyenkor is kezdeményezhet munkaügyi vitát, de valószínű, hogy nem sok sikerrel. Ugyanis a munkaügyi vitában eljáró szerv csak akkor tud érdemi döntést hozni, ha a vállalat állítása nem felelt meg a valóságnak, mert van olyan munkakör, amely a bizottság javaslata szerint a dolgozó számára megfelelő és az üres, vagy abban nem csökkent munkaképességű dolgozót foglalkoztatnak. Ilyen esetben kötelezheti a vállalatot a dolgozónak e munkakörbe helyezésére. Amennyiben azonban ilyen munkakör nincs, hanem ilyen teremtmése csak úgy volna elérhető, ha a vállalat ennek érdekében szervezési, műszaki intézkedéseket tenne, esetleg átcsoportosítást hajtana végre, ebben a munkaügyi vitában eljáró szerv nem tud kötelező döntést hozni.

Ehhez a helyzethez kapcsolódik még az is, hogy olyan esetben, ha a vállalat a tanácsra hárítja át a rehabilitáció feladatát, a tanácsai szerv számára semmiféle határidő nincs előírva az intézkedésre és a dolgozó számára a jogszabály - a szokásos államigazgatási panaszon túlmenően - nem biztosít hatékony fellépési lehetőséget. E jogszabályi hiányosságok alapvető oka nem jogászai pontatlanság volt, hanem a gyakorlati végrehajtás útjában álló kezdeti nehézségek ismerete. Nem kétséges azonban, hogy a jogi szabályozásnak ez a hiányossága hozzájárul ahhoz, hogy ott is zökkenők legyenek a végrehajtás terén, ahol egyébként ezt szervezési, műszaki, stb. akadályok nem gátolják.

Sokkal jelentősebb problémák mutatkoznak a másik témakörnél a munkajogi anyagi felelősség szabályainál. Ezek a munkahelyen kívül bekövetkezett balesetekkel, ill. a foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatosak. Amint korábban már említettük a magyar szabályozás szerint a vállalat mentesül üzemi balesetből eredő kár megtérítése alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül felmerült elháríthatatlan ok idézte elő. A jogszabály abból az elméleti megfontolásból indult ki, hogy az anyagi felelősség csak abban a körben alkalmazható, ameddig a károkozót befolyásolni tudja. Tehát megvan a lehetősége, hogy a vállalat a jövőben el tudja kerülni a hasonló károkozásokat. Ennek az álláspontnak felül meg a szabálynak az a rendelkezése, amely módot ad a károkozó mentesülésére, ha a károkozás objektíve elkerülhetetlen volt. Következik viszont ebből, hogy ha a dolgozót ért baleset a munkahelyen kívül következett be /pl. a nyílt utcán vagy egy lakóház lépcsőházában/, az a vállalat működési körén kívül esik és elháríthatatlan. A vállalat tehát mentesül. A dolgozó, akit a baleset ért /pl. elcsuszik a jéges járdán és lábút töri, gépkocsi elgázolja/, az ezért felelős károkozó - tehát adott esetben a ház tulajdonosa, gépkocsi tulajdonos - ellen fordulhat. Tekintettel arra, hogy a kárért felelősök a mai körülmények között általában szintén állami szervek vagy ha nem azok - pl. magángépkocsi tulajdonos - rend-

szerint olyan szavatossági biztosítással kell rendelkezniök, amely az általuk okozott károk megtérítését biztosítja, a dolgozó kárának megtérülése általában biztosítva van. A helyzete azonban mégis hátrányosabb annál, aki az üzem működési körében szenvedett balesetet és kárát az őt foglalkoztató vállalat téríti meg. Egyrészt a munkaviszony keretében gyorsabb az eljárás, költségmentes az esetleges vita stb. Másrészt a kívülálló az esetek egy részében csak vétkességre tekintet nélkül terheli. Ez a helyzet különösen olyan dolgozók esetében hátrányos, akik munkájukat teljesen vagy nagyobb részben a vállalat telephelyén kívül végzik és fokozottan ki vannak téve a baleseti veszélynek /pl. postai kézbesítő, a köztisztasági vállalat dolgozója/. A bírói gyakorlat a működési kör fogalmának tágításával - igyekszik a helyzeten javítani. Az egész probléma megoldása azonban jogszabályi rendezést kíván. Indokoltnak látszik a vállalat olyan kötelezettségének a bevezetése, amely szerint akkor, ha a dolgozó üzemi balesetéért kívülálló felelős, szintén köteles lenne a dolgozó kárát megtéríteni és a kifizetett összeg erejéig a tényleges károkozó ellen fordulhatna. Ilyen módon a dolgozó minden esetben a munkaviszonyán belül részesülne a rendezésben és kártalanításban.

Még több gondot okoz az anyagi felelősség alkalmazása a foglalkozási megbetegedések esetében. A foglalkozási megbetegedés valamely szakma, foglalkozás különös veszélyeiből adódik. Két jellegzetessége van. A technika és az orvostudomány jelenlegi szintjén előfordulása csökkenthető, de az esetek egy jelentős részében teljesen nem zárható ki. Az ilyen munkakörben dolgozók időszakos orvosi vizsgálata éppen azt a célt szolgálja, hogy a jelentkező foglalkozási megbetegedéseket még a kezdetén fel lehessen ismerni és más munkakörbe helyezéssel vagy egyéb módon, annak kifejlődését meg lehessen akadályozni. A másik jellegzetesség az, hogy a foglalkozási megbetegedések nagy része rendkívül lassan fejlődik ki és esetleg csak akkor jelentkezik, amikor a dolgozó már veszélymentes körülmények között dolgozik.

Az első jellegzetesség következményeit a jogszabály úgy vonja le, hogy a vállalat részére tágabb körű kimentési le lehetőséget ad, mint az üzemi balesetek esetében. Foglalkozási megbetegedés esetén a vállalat akkor is kimentheti magát, ha az elháríthatatlan ok a működési körén belül jelentkezik. Ez jelzi annak tudomásulvételét, hogy a foglalkozási megbetegedés ma az esetek egy részében objektíve elháríthatatlan. Eből azonban az következik, hogy a foglalkozási betegségben szenvedő dolgozó, ha emiatt munkaképességszökkenése, ennek nyomán pedig keresetvesztése következik be, rosszabb helyzetbe kerül, mint az üzemi balesetet szenvedett. Ez utóbbi esetben ugyanis - mint említettük - csak a működési körén kívüli elháríthatatlan okra hivatkozással lehetőséget a kimentésre. A bírói gyakorlat ezt az ellentmondást úgy igyekszik feloldani, hogy az elháríthatatlanság megítélésénél olyan szigorú mércét alkalmaz, amely a vállalat felelősségét szinte feltétlen, tehát kimenthetetlen felelősséggé változtatja.

A másik jellegzetesség, tehát a betegség lassu kifejlődése viszont azzal járhat, hogy a dolgozó kára, tehát a munkaképességszökkenés miatti keresetcsökkenés gyakran már nem annál a munkáltatónál következik esetleg be, ahol a betegség valószínűleg keletkezett. Sőt, esetleg olyan vállalatnál, ahol az ártalom elvileg fennáll ugyan, de a megelőzést szolgáló hatékony intézkedések miatt a gyakorlatban megbetegedések nem fordulnak elő. Miután azonban utólag már nehezen lehetne a betegség keletkezésének és kifejlődésének helyét, időbeli határait megállapítani, a jogszabály úgy rendelkezik, hogy a dolgozó az ellen a vállalat ellen fordulhat kártérítési igényével, ahol a keresetvesztése bekövetkezett. /Ha pedig itt már nem foglalkozási ártalomnak kitett munkakörben dolgozna, akkor az ellen a vállalat ellen, ahol utóljára ilyen munkakörben foglalkoztatták./ A felelőssé tett vállalat - a jogszabály rendelkezése szerint - nem fordulhat a dolgozót korábban foglalkoztató vállalat ellen a kártérítés arányos részének megtérítése iránt. A kártérítés megállapítása tehát ebben az esetben is ellentétbe kerülhet az anyagi felelősség nevelési oldalával.

A felelőssé tett vállalat esetleg mindent megtett a megbetegedés elhárítása érdekében, mégis ő fog fizetni.

E két ellentmondás láttán indokoltnak látszik az a megállapítás, hogy a foglalkozási megbetegedések esetében az anyagi felelősség intézménye általában nem alkalmas a dolgozót ért hátrányok orvoslására. Valószínűleg a dolgozó kárát ebben az esetben a társadalombiztosítás keretében kellene rendezni. Módot kellene adni természetesen ezzel kapcsolatban is a társadalombiztosítási szerv részére, hogy a vállalat ellen forduljon és igényelje az általa kifizetett összegek megtérítését, ha a foglalkozási megbetegedés létrejöttében valóban felelőssé terheli a vállalatot.

Végül még egy - a társadalombiztosítás és az anyagi felelősség szerepét érintő - témát szeretnénk megemlíteni. Több elméleti - különösen közgazdasági jellegű - vita alkalmával felvetődik, hogy indokolt-e a dolgozó keresetveszteségének megtérítésénél a jelenlegi kettősséget fenntartani. Nem volna-e helyesebb, ha a teljes keresetveszteség a társadalombiztosítás keretében történne. Vagyis a társadalombiztosítás által baleset esetén fizetett szolgáltatásokat mindenkor a korábbi átlagkereset 100 %-ának megfelelő összegben határoznák meg. Ez valóban egyszerűsítést jelentene, de több körülmény szól ellene. Elsősorban arra kell utalni, hogy az anyagi felelősségnek kettős szerepe van. Egyik oldalról a jóvátételt biztosítja a bekövetkezett kárért, másik oldalról azonban éppen a fizetendő kártérítésen keresztül befolyásolni kívánja a károkozót, jelen esetben a vállalatot, hogy tegyen meg mindent a jövőbeni károkozások megakadályozására. Az anyagi felelősség alkalmas arra, hogy a munkavédelemmel kapcsolatban már említett megelőzést hatékonyabbá tegye. Sőt nemcsak a vállalatot befolyásolja. Az anyagi felelősség tekintettel van a dolgozó magatartására is, és - amint már említettük - ez befolyásolhatja kártérítésre való jogosultságát, ill. annak mértékét. Ilyen módon az anyagi felelősség szabályai erről az oldalról is erősítik a megelőzést, mert a dolgozót is a munkavédelmi szabályok megtartására nevelik. Ez a két hatás jórészt kiesne abban az esetben, ha a tel-

jes keresetveszteség megtérítésére a társadalombiztosítás keretében kerülne sor. A társadalombiztosítási szabályok is rendelkeznek arról, hogy a társadalombiztosítási szerv a munkáltató ellen fordulhat a társadalombiztosítás keretében kifizetett szolgáltatások összegének megtérítése iránt, de csak akkor, ha a baleset azért következett be, mert a vállalat nem tett eleget az óvórendszabályoknak vagy a balesetet szándékosan okozták. Ez lényegében vétkességen alapuló kötelezettség. A dolgozó pedig csak akkor nem jogosult ellátásra, ha a balesetet szándékosan idézték elő. A munkajogi szabályok szigorubbak, mert elháríthatatlan kizárólagos okozás esetén vétkességet sem kívánnak, míg közrehatás esetén is elegendő ennek figyelembe vételéhez a gondatlanság. További nehézség jelentkezne amiatt, hogy a társadalombiztosítási szolgáltatások kevésbé vannak tekintettel a dolgozó körülményeiben a megállapítás után bekövetkezett változásokra. Ebből a szempontból csak a munkaképességcsökkenés mértékének változása jelent bizonyos mértékig kivételt és a nyugdíjak esetében az, ha a dolgozó a jogszabályban meghatározott mértéket meghaladóan szerez valamilyen kereső foglalkozásból jövedelmet. A munkajogi felelősség szabályai ezzel szemben rugalmasabban követik a dolgozó helyzetének változásait. Így a dolgozó keresetének növekedése esetén, kivéve, ha az rendkívüli munkateljesítményből ered, a kártérítés összegének csökkentése következhet be. Míg, ha a hasonló munkakörü dolgozók keresete növekszik, a dolgozó jogosult a kártérítés, járadék összegének felmelését kérni. Ez a szabály is alkalmas arra, hogy ösztönözze a vállalatot a rehabilitációra. Megfelelő végrehajtása esetén ugyanis kevésbé kerül sor olyan kártérítési összeg kifizetésére, amely növeli a vállalat terheit, mert nincs ögötte termelés. Ezekre a körülményekre tekintettel indokolt a keresetveszteségnek részbeni megtérítését a munkajogi anyagi felelősség keretében fenntartani. Az egységesítésre csak akkor kerülhetne sor, ha a társadalombiztosítási szabályok körébe is bekerülnének olyan hatékonyabb rendelkezések, amelyek az anyagi felelősség esetében a megelőzést szolgálják, ill. rugalmasabbn tudják követni a helyzet változásait.



V.

Az üzemi balesetek és a foglalkozási betegségek hátrányos következményeinek orvoslásában közreműködő eszközök közül a kollokvium hármát emelt ki: a munkajogot, a rehabilitációt és a társadalombiztosítást. A bevezető keretében is ezekre irányítottuk a figyelmet. Ezt a választást két körülmény indokolta. Tartalmilag e három terület függ legjobban össze és számos vonatkozásban egymást kiegészítő, felváltó jellegű van. Kifejezetten az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek következményeinek orvoslására létrehozott intézményekkel rendelkeznek. Ugyanakkor ezek működését a jog rendezi. Miután pedig e kollokviumot jogászai szervek rendezik és résztvevői is nagyjából jogászok, az látszott célszerűnek, ha a jogi vonatkozású kérdések tárgyalását tűzzük napirendre. Természetesen tudatában voltunk és vagyunk annak, hogy a témának az egészségügy vagy a munkaügy oldaláról történő vizsgálata is számos megoldandó kérdést vetne fel. Ugy éreztük azonban, hogy az egész komplexum együttes tárgyalása térben és időben egyaránt túlmenne azokon a kereteken, amelyek az ésszerűség határai között rendelkezésünkre állnak. Amellett egy ilyen együttes vitán rengeteg olyan szakmai részletkérdés vetődne fel, amely nem feltétlenül tartana érdeklődésre számot a kollokvium minden résztvevőjénél. Annak érdekében azonban, hogy az alapvetően jogi jellegű vita résztvevői érzékelhessék azokat a problémákat, amelyek a munkaügyi és az egészségügyi oldalról felmerülnek, felkértük e szakterületek néhány kitűnő szakértőjét, hogy részben a bevezető referátumok során, részben a vitában exponálják ezeket.

Az előzőekben igyekeztünk képet adni a munkajognak és a szociális gondoskodás jogának - ideértve a társadalombiztosítást is - az üzemi balesetek és a foglalkozási betegségek következményeinek orvoslásával kapcsolatos szerepéről. Ugy gondoljuk, hogy e kollokvium keretében két szempontot kellene a viták során előtérbe helyezni. Az egyik annak vizsgálata, hogy a különböző jogágak szabályai közötti együttműködés kielégítő-e,

az egyes jogintézmények szabályai a legmegfelelőbbek-e a közös cél elérésére. A másik: a nemzetközi tapasztalatok megismerése, kölcsönös kicserélése.